

Dialogando con la Consigliera di fiducia

6 giugno 2025



Le origini della figura

La figura del/della Consigliere/a di Fiducia è contenuta nella Racc.Comm. Eur. n. 92/131 Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e dalla Risoluzione A3-0043/94 PE.

E' un esperto chiamato ad affrontare il tema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro e del mobbing, agisce nell'ambito codice di condotta approvato dall'organizzazione di riferimento.

Obiettivi e Caratteristiche principali

L'attività del/della Consigliere/a di Fiducia è finalizzata al perseguimento degli obiettivi delineati dai Codice di condotta o Codice etico dell'ente in cui è inserita, in particolare la sua aziende è rivolta a contrastare gli effetti di azioni discriminanti, molestie sessuali e molestie morali.

Agisce in maniera RISERVATA,
secondo logiche di INDIPENDENZA E IMPARZIALITA'.

Le funzioni

Svolge le sue funzioni di:

1. di assistenza a chi, a qualsivoglia titolo collabora con l'amministrazione, al fine di prevenire e far cessare eventuali situazione di molestie morali, molestie sessuali e discriminazioni.
2. di consulenza per la direzione risorse umane, i direttori delle sedi la Giunta regionale, il CUG per prevenire i fenomeni;

Il modus operandi

In particolare, al fine di istruire il caso ed ottenere l'eliminazione del comportamento lesivo, può:

- a. ascoltare e consigliare la persona, esaminare la situazione ed acquisire le informazioni necessarie ed utili per la trattazione e la risoluzione del caso;
- b. invitare a colloquio la persona indicata quale autrice dei comportamenti lamentati;

Il modus operandi

c. acquisire informazioni necessarie ed utili all'espletamento delle proprie funzioni, anche a mezzo di raccolta di eventuali testimonianze da parte di persone informate dei fatti e accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame, il tutto nel rispetto e nell'osservanza delle vigenti disposizioni di legge;

d. valutare l'opportunità di far incontrare la persona che si ritiene lesa e la persona che si presume abbia posto in essere tali comportamenti al fine di acquisire maggiori informazioni sugli eventi occorsi;

Il modus operandi

e. proporre incontri, ai fini conciliativi, tra le parti;

f. proporre alla direzione competente in materia di personale azioni da realizzare al fine di poter ricostituire un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità del personale coinvolto nel caso e a tempo stesso prevenire l'eventuale ricomparsa di situazioni discriminatorie/vessatorie e molestie bonificando le circostanze che le hanno in passato prodotte.

Le prerogative della consigliera di fiducia

La Consigliera può agire secondo quella che è definita la procedura informale, innanzitutto fa una diagnosi obiettiva e imparziale e :

- A) scoprire di non essere discriminati o mobbizzati è un passo importante verso il benessere individuale e il miglioramento del clima lavorativo
- B) scoprire da vittima di molestia sessuale di avere una via d'uscita è un grande passo per ritrovare l'equilibrio interiore

...segue le prerogative della consigliera di fiducia

La Consigliera può agire secondo quella che è definita la procedura informale, innanzitutto:

2. si attiva affinché venga messo in sicurezza il/la segnalante - ovvero si sottrae la persona alle vessazioni senza che nessuno sappia niente, neppure il soggetto maltrattante/molestante
3. supporta il/la segnalante nella valutazione del quadro probatorio e nella valorizzazione degli elementi a disposizione
4. funge da «memoria storica»
5. una volta messa in sicurezza la persona, solo in accordo con questa, a fronte di un quadro probatorio solido, può attivarsi per avviare un procedimento formale nei confronti del soggetto maltrattante/molestante per prevenire il ripetersi del fenomeno

Gli ambiti di intervento e definizioni

Discriminazione vs trattamento differenziato

La parola discriminare significa «distinguere, differenziare sulla base di un elemento oggettivo».

Differenziare non è di per sé una pratica illegittima, è illegittimo quando l'elemento oggettivo che sta alla base della decisione è uno degli elementi vietati dalla legge: sesso, religione, appartenenza etnica, nazionalità, iscrizione al sindacato, ideologia politica, età, condizioni personali (disabilità), censo.

Discriminazione

Non si è vittima di discriminazione:

- se viene promosso un collega perché appare più meritevole;
- se ad un iniziativa formativa si fanno partecipare solo coloro che già operano nella materia trattata dal corso;
- se viene dato un premio solo a chi ha raggiunto un determinato risultato;

perché alla base della decisione non vi sono questioni di sesso, religione o altro.

Potrebbero esservi fattori che non sono condivisi, ma non per questo illegittimi.

Discriminazione diretta

Costituisce discriminazione diretta, qualsiasi disposizione (....) che produca un effetto pregiudizievole o un trattamento meno favorevole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione di uno dei parametri vietati rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

VIDEO COME REAGISCONO I BAMBINI

Esempio discriminazione di genere nell'ambito della parità retributiva

Discriminazione indiretta

Si ha discriminazione indiretta, quando una disposizione (...) o un comportamento apparentemente neutri mettono, o possono mettere, i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo:

- riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa,
- l'obiettivo sia legittimo
- i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Discriminazione mediata

Si ha discriminazione mediata quando il soggetto svantaggiato non è il diretto destinatario della disposizione, criterio o prassi (es. usufruibilità permessa art. 3 c. 3, l. 104/91)

...un'ulteriore specificazione

All'art. 25 del d.lgs 198/2006 si specifica il caso in cui i comportamenti di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro possono essere qualificati come discriminazione.

Costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera

Pregiudizi vs discriminazione

Il pregiudizio è un giudizio anticipato rispetto alla valutazione dei fatti. È un atteggiamento sfavorevole od ostile che si basa su opinioni precostituite e non sulla conoscenza reale dell'altro.

È nell'azione del **valutare** che entrano in gioco i pregiudizi verso una persona o un gruppo di persone.

Si ha discriminazione quando si tiene un **comportamento** verso una persona non per le qualità della persona, ma per la sua appartenenza ad un gruppo sociale specifico a cui la persona viene percepita come appartenente.

Una persona può avere dei pregiudizi ma non tradurli in comportamenti discriminatori, mentre alla base di un comportamento discriminatorio vi è sempre un pregiudizio e uno stereotipo.

Eguaglianza sostanziale vs Equità

La nozione di discriminazione indiretta richiama il principio di eguaglianza sostanziale e il concetto di pari opportunità. A differenza del principio di uguaglianza formale che stabilisce che una norma/regola deve essere uguale per tutti, il principio di uguaglianza sostanziale afferma che l'uguaglianza è una situazione in cui agli individui sono date le stesse opportunità.

Uguaglianza sostanziale vs l'Equità



Uguaglianza formale



Uguaglianza sostanziale – equità

Mobber vs soggetto maltrattante

Sono molto più frequenti casi di soggetti maltrattanti rispetto a Mobber.

Questo deve mettere in guardia comunque l'organizzazione, il fatto di non avere conclamati casi di mobbing all'interno della propria organizzazione non significa che il benessere organizzativo sia ai massimi livelli.

In maniera talvolta inconsapevole è molto frequente che si verifichino comportamenti che non hanno tutte le caratteristiche del mobbing, ma hanno effetto sulle persone e sulla loro produttività. Esistono le micro aggressioni, ad esempio, togliere il saluto ad un collega è considerata a livello psicologico una aggressione.....

Le molestie morali o mobbing

Costituiscono molestia morale sul luogo di lavoro, o mobbing, quegli atti e comportamenti ostili, aggressivi o vessatori, posti in essere reiteratamente e sistematicamente, con modalità persecutorie, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore da chi si trova in posizione sopraordinata o sottordinata (mobbing verticale ascendente e discendente) ovvero da colleghi/e (mobbing orizzontale) e che, creando un clima intimidatorio, umiliante, degradante e offensivo, hanno lo scopo o l'effetto, anche emarginandola/o dall'ambiente di lavoro, di violarne la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psicofisica

...non è un mobber chi

- Ostacola la libertà di espressione
- Ruba le idee altrui
- Sta frodando l'organizzazione e tiene a distanza chi non è suo complice
- Privilegia un parente o soggetto nei confronti dei quali ha interessi extraprofessionali
- Esercita un controllo ossessivo
- Non ha la capacità di contenere la propria emotività, frustrazione e stress si lascia andare comportamenti aggressivi e riversa lo stress sui collaboratori in maniera generalizzata
- Gestisce in maniera non meritocratica e non trasparente in propri collaboratori

Le molestie di genere e le
molestie sessuali nei luoghi di
formazione e lavoro

Le molestie come forme di discriminazione

Le molestie di genere e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento fra uomini e donne e **costituiscono forme di discriminazione fondate sul sesso.**

Queste forme di discriminazione non si producono soltanto sul posto di lavoro, ma anche nel quadro dell'accesso al lavoro, alla formazione professionale nonché alla promozione professionale.

E' da considerarsi aggravante la pratica di molestie sessuali esercitate nei confronti di persone subordinate.

Le molestie vietate dal d.lgs. 198/2006

Comportamenti **indesiderati** posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (**Mobbing di genere**).

Le molestie in senso lato possono essere la marginalizzazione al rientro della maternità, il mobbing conseguente al matrimonio, il mobbing conseguente al rifiuto di un invito a cena.

Esempio di molestie di genere

Nel video che segue verranno messe in atto comportamenti riconducibili sia alla categoria delle molestie (c.d. molestie di genere) che di molestie sessuali di tipo verbale.

[VIDEO - DONNE E INSULTI SESSISTI](#)

Molestie sessuali: definizione

Comportamenti **indesiderati** a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono molestie sessuali gli apprezzamenti allusivi, alle battute a sfondo sessuale, dagli inviti a cena tendenziosi alle telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale, dalle proposte di approccio all'approccio tramite baci o tocamenti anche in parti intime.

[VIDEO - PRIMO IMPIEGO](#)

Molestia sessuale vs Love Affairs 1

L'importanza dell'elemento SOGGETTIVO

Nelle molestie sessuali NON E' IMPORTANTE se chi ha tenuto i comportamenti molesti vuole creare un ambiente umiliante, ostile, degradante, E' IMPORTANTE quello che DESIDERA O NON DESIDERA colui/colei che riceve il comportamento.

Molestia sessuale vs Love Affairs 2

Sui luoghi di studio/lavoro le persone in posizione sovraordinata si devono astenere dal manifestare qualsivoglia interesse di carattere personale che non resti nei limiti dell'amichevole relazione professionale perché la persona in posizione sottordinata:

1. fa molta fatica a esprimere il dissenso e pertanto potrebbe assecondare la richiesta pur non volendo - rischio violenza
2. Se supera la difficoltà ed riesce ad esprimere dissenso si insinua nella sua mente il fatto che il/la superiore ha pensato a lei probabilmente anche in atteggiamenti intimi e questo elemento può tornerà alla mente ogni volta che incontra la persona sovraordinata con il rischio di disagio prolungato che a sua volta può portare al rischio calo produttività/allontanamento
3. Continuerà a chiedersi per molti anni se l'interesse professionale suscitato deriva da un effettivo apprezzamento del proprio lavoro o da altre caratteristiche personali - rischio relativo a autostima e sicurezza in sé stessi

La trappola del Love Affairs in contesto lavorativo

Anche un mero corteggiamento indesiderato può creare l'effetto Trappola (mia definizione) senza che il/la ricevente se ne renda conto:

1. continua ad avere paura per la sua carriera o di rovinare «l'amicizia» o del giudizio dei colleghi/ghe
2. soffre un senso di solitudine, non si confida perché teme la reazione della compagna (chissà cosa hai fatto per attirarla) o compagno (gli spacco la faccia a quello lì), né con i colleghi e inizia ad alzarsi un muro perché c'è un non detto
3. Tutto ciò ha ricadute sulla produttività ed ad un certo punto sarà considerato/a o si sentirà poco adatto al lavoro

ECCO CHE DIVENTA DI FONDAMENTALE IMPORTANZA GIA' ALLE PRIME AVVISAGLIE RIVOLGERSI ALLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA - NON SCATENO IL PUTIFERIO - NON E' TRADIRE LA PROPRIA ISTITUZIONE

...la Consigliera di fiducia come via d'uscita

Se già alle prime avvisaglie ci si rivolge ad una figura esperta e specializzata in questo tipo di fenomeno gli effetti negativi sulla propria persona possono essere minimizzati, innanzitutto:

1. Si trova uno spazio di ascolto non giudicante e si crea una zona di comfort in cui si può parlare liberamente di quanto accaduto, delle proprie reazioni senza sentirsi giudicati per non aver saputo dire o fare quello che la società ritiene si debba dire o fare in queste situazioni
2. Si trova una figura esperta che nel rispetto discreto e totale della persona fornisce informazioni, soluzioni e strategie per uscire dalla trappola

Grazie per la partecipazione e
ricordiamoci che



I miei riferimenti

Francesca Torelli

ftorelli@Inf.infn.it

Cons.fiducia@infn.it

Rispondo nell'arco di due - tre giorni lavorativi